

АНОТАЦІЯ

Фомін П. В. Внутрішня система правосуддя міжнародних міжурядових організацій. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 293 – Міжнародне право (Галузь знань 29 – Міжнародні відносини). – Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна Міністерства освіти і науки України, Харків, 2021.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню питань, що стосуються організаційно-правової основи внутрішньої системи правосуддя міжнародних міжурядових організацій (далі – ММУО). У роботі охарактеризовано становлення і розвиток внутрішньої системи правосуддя ММУО. Вказано, що створення Адміністративного трибуналу Ліги Націй було зумовлено необхідністю вирішення суперечок між співробітниками персоналу та адміністрацією організації, наділеної імунітетом від юрисдикції держав, що виникали у зв'язку з неналежним виконанням чи порушенням умов призначення і внутрішніх актів, якими було визначено порядок проходження міжнародної цивільної служби. Приділено увагу питанню реформування внутрішньої системи правосуддя ООН, зосереджено на існуючих недоліках внутрішньої системи вирішення суперечок ООН, яка існувала до 2009 року.

Виокремлено цілі і завдання внутрішньої системи правосуддя ММУО. Вказано, що функціонування внутрішніх механізмів урегулювання суперечок між персоналом й адміністрацією ММУО виконує низку завдань, зокрема: дотримання прав людини працівників персоналу у сфері праці, гарантованих міжнародними угодами з прав людини (Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. тощо) і внутрішнім законодавством держав; створення умов для ефективної реалізації права на справедливий судовий розгляд; забезпечення середовища для безперебійного й ефективного функціонування самої організації тощо.

Зазначено, що міжнародні цивільні службовці, на відміну від інших осіб, чий трудові права було порушено роботодавцем, позбавлені права на звернення до існуючих універсальних і регіональних контрольних механізмів у галузі захисту прав людини, що було підтверджено в рішеннях Європейського суду з прав людини, який визначив відсутність своєї юрисдикції *ratione personae* щодо скарг проти окремих рішень, прийнятих компетентним органом міжнародної організації (Boivin проти 34 держав-членів Ради Європи; Lopez Cifuentes проти Іспанії; Veugo проти 46 держав членів Ради Європи; Connolly проти 15 держав членів Європейського Союзу тощо). Охарактеризовано рішення Адміністративних трибуналів ММУО (ООН, МОП, ОЄСР) щодо дотримання прав співробітників персоналу у сфері праці та соціального забезпечення.

Охарактеризовано неформальний рівень внутрішньої системи правосуддя ООН; вказано, що неформальний рівень урегулювання суперечок між співробітниками персоналу та адміністрацією ООН представлений, насамперед, Канцелярією Омбудсмена й посередників. Акцентовано увагу на тому, що вирішення суперечок шляхом звернення до неформальних механізмів внутрішньої системи правосуддя ООН базується на принципах конфіденційності, добровільності, оперативності та неупередженості. Вказано, що співробітники (нинішні або колишні) можуть звертатися до Омбудсмена чи послуг посередництва до моменту звернення із заявою до Трибуналу зі спорів ООН (далі – ТС ООН) або в будь-який період здійснення провадження, за власною ініціативою, чи за пропозицією Трибуналу (справа «Ular v. Secretary-General of the United Nations»).

Зазначено, що в межах ООН також існує низка інших механізмів урегулювання внутрішніх суперечок, пов'язаних із проходженням служби, зокрема звернення до керівника відділу або департаменту, Служби людських ресурсів; Бюро з питань етики (ООН, ПРООН, УВКБ, ЮНІСЕФ, ЮНОПС, ЮНФПА); асоціацій персоналу ООН; консультанта персоналу тощо.

Акцентовано на тому, що Відділ юридичної допомоги персоналу (далі – ВЮДП) відіграє важливу роль у забезпеченні юридичного консультування і представництва співробітників ООН, які бажають оскаржити адміністративне рішення або щодо яких здійснюється дисциплінарний процес. ВЮДП є незалежним і не пов’язаний із союзами персоналу, Омбудсменом та іншими підрозділами ООН, які беруть участь у врегулюванні трудових спорів. Підсумовано, що використання неформальних механізмів внутрішньої системи правосуддя має передувати зверненню до формальних органів задля зменшення числа офіційних процедур, які вирізняються більшою тривалістю розгляду справи і формалізацією процесу.

Наголошено, що в положеннях внутрішніх актів ООН (Статути, регламенти, Правила і положення про персонал тощо), якими регламентовано порядок подання заяви до механізмів внутрішньої системи правосуддя ООН щодо захисту прав від порушень з боку адміністрації Організації і процедуру їхнього розгляду, не урегульовано питання щодо можливості звернення із відповідною заявою позаштатних працівників (консультанти, індивідуальні підрядники, безоплатно наданий персонал, посадові особи, які не є посадовими особами Секретаріату, стажисти та добровольці та ін.), які широко залучаються ООН. Обмеження позаштатних працівників у доступі до офіційних механізмів для направлення своїх скарг є важливим структурним недоліком, оскільки фактично представляє собою позбавлення права на справедливий судовий розгляд, гарантованого міжнародними угодами з прав людини. З огляду на це, ООН було засновано експериментальний проект, у межах якого передбачається надання позаштатному персоналу прямого доступу до послуг з неформального врегулювання суперечок.

Розкрито організаційно-правову структуру формального рівня внутрішньої системи правосуддя ООН, яка представлена Трибуналом зі спорів ООН, Апеляційним трибуналом ООН (далі – АТ ООН) і Групою управлінської оцінки.

Проаналізовано порядок проведення управлінської оцінки, що представляє собою об'єктивну перевірку оскаржуваного рішення Групою управлінської оцінки в Канцелярії заступника Генерального секретаря з питань стратегії, політики і контролю в галузі управління та Групою управлінської оцінки Департаменту з питань управління. Підкреслено, що в більшості випадків проведення управлінської оцінки є обов'язковим етапом, який передує зверненню до ТС ООН, крім випадків, коли оскаржуване рішення передбачає прийняття дисциплінарних або недисциплінарних заходів відповідно до правила 10.2 Правил про персонал ООН після завершення дисциплінарного процесу або якщо рішення було прийнято за рекомендацією технічних органів.

Зазначено, що ТС ООН, який складається з п'яти суддів, наділений компетенцією розглядати і вирішувати справи за заявами, що подаються будь-яким нинішнім або колишнім співробітником чи будь-якою особою, яка заявляє вимоги від імені недієздатного або померлого співробітника ООН проти Генерального секретаря як головної адміністративної посадової особи ООН: для оскарження адміністративного рішення, яке ймовірно не узгоджується з умовами призначення або трудовим договором; для оскарження адміністративного рішення про прийняття будь-якого дисциплінарного заходу. Охарактеризовано особливості подачі заяви до ТС ООН через портал eFiling, процедуру перегляду та оскарження рішення Трибуналу. Акцентовано увагу на питанні щодо представлення інтересів заявників у судовому провадженні адвокатами ВЮДП, адвокатами-добровольцями та приватними адвокатами.

Охарактеризовано організаційно-правову структуру АТ ООН, який є судом другого рівня, і в межах своєї особливої юрисдикції розглядає апеляції на рішення ТС ООН, Трибуналу зі спорів Близькосхідного агентства ООН для допомоги палестинським біженцям і організації робіт (БАПОР), а також постійного комітету, що виступає від імені Правління Об'єднаного пенсійного фонду персоналу ООН, і тих організацій, установ та структурних підрозділів,

які визнають юрисдикцію АТ ООН. Вказано підстави щодо оскарження рішень вищевказаних органів, серед яких: перевищення меж юрисдикції або компетенції; допущення помилки з питання права; допущення процесуальної помилки або помилки з питання факту тощо.

Проаналізовано статус суддів трибуналів ООН; вказано, що такі особи повинні володіти високими моральними якостями; мати досвід судової діяльності у сфері адміністративного права або еквівалентної діяльності в межах однієї або декількох національних правових систем; демонструвати і відстоювати високі стандарти суддівської поведінки і зміцнювати віру в сумлінність здійснення правосуддя в ООН; бути незалежними й неупередженими при винесенні рішень тощо. Акцентовано на тому, що в межах ООН функціонує Механізм розгляду скарг щодо передбачуваної неналежної поведінки або недієздатності суддів ТС ООН та АТ ООН.

Зосереджено увагу питанні щодо вирішення трудових суперечок у межах спеціалізованих установ ООН (МОП, МВФ, СБ). Вказано, що Адміністративний трибунал МОП, який став «правонаступником» Трибуналу Ліги Націй може поширювати свою юрисдикцію на інші міжнародні міжурядові і неурядові організації. Акцентовано, що адміністративні трибунали, засновані у системі міжнародних фінансових організацій ООН є одноланковими і приймають рішення, які не підлягають подальшому оскарженню.

Розкрито організаційно-правовий механізм внутрішньої системи правосуддя міжнародних регіональних організацій (РЄ, НАТО, ОАД, ОБСЄ). Підсумовано, що такі механізми вирішення суперечок між співробітниками персоналу й адміністрацією мають двоступеневу структуру, що включає в себе можливість внутрішнього перегляду адміністративного рішення і звернення до офіційного органу, рішення якого є остаточними.

Ключові слова: гарантії, механізми захисту, міжнародна цивільна служба, міжнародні міжурядові організації, організаційно-правова основа, права людини, персонал, правосуддя, трибунал, трудові правовідносини.